

會址：104 台北市建國北路二段三巷二號五樓 電話：02-2518-9388 傳真：02-2518-9400

E-Mail : union@sinopac.com

<http://union.sinopac.org.tw/>

兔死狗烹，烏盡弓藏？

2012.7.6 江總經理就本行上半年營運概況曾說：感謝全體同仁的努力，我們 2012 上半年交出漂亮的成績單。銀行上半年稅後淨利 40.32 億，較去年同期成長 47%；各項重點業務，我們也都有很好的表現。……7 月 16 日我們籌備近 3 年的「新核心系統」即將上線，感謝各位同仁過去辛苦的付出。2012.11.15 媒體亦報載：「永豐金今年獲利將翻倍，獲利大幅成長，增幅居同業最高……」這樣的亮眼成績，是建立在多少同仁承載著「使命必達」的壓力之上而來？同仁們在高層規劃的美好藍圖裡深深相信「同苦必能同甘」的美好遠景之中，然而，總行高層感謝之語言猶在耳，美好藍圖卻一片片龜裂，同仁們等到的是今年如同黑箱作業的調薪、總行敷衍了事的說明、強迫一定比例的丙等…一連串對員工權益極不友善的動作及政策，先潑冷水，再打響棍，未蒙其利，先受其害，叫人如何不心寒？

年度調薪本為反映本行經營利潤狀況，給予同仁鼓勵及提昇士氣之用，流程就應該公平與透明，將調薪原則與比例公告週知，讓有調薪的同仁知道他(她)的努力有得到回報，讓沒有調薪的同仁知道他(她)必須更加油。但本行今年的調薪辦得遮遮掩掩，啟人疑竇，主事者不敢言明，經理人不敢疏通，調薪者無啥感覺，未調者譙到無力，是歷來最不負責、最狼狽的一次。業展處每一季都有依「國內通路獎勵專案」公告每一區/分行/個人的成績，據此核發季(團體)獎金，同樣跟錢有關，試問為什麼調薪辦不到？五年三階段的組織氣候不是「公平、透明、互信」？顯然那只是口號而已！

再觀丙等，涉及工作權的有無，事關重大，然丙等的標準只有「未符最低要求」一句話輕輕帶過，無一致客觀具體標準，工會將建請行方修改本行員工考核準則第 9 條：**將丙等的標準予以「嚴格、具體的正面表列」，非有下列情形之一者，不得考列丙等**：例如員工曠職多日、造成公司重大損失，或挪用公款、與客戶金錢往來、性騷擾或違反法令禁止事項……，嚴重損害行譽，有確實證據者方可列丙。絕不能像現在業績落後或被 CS 客訴多一點，就可能要列丙等。

工會一再發文宣教育會員，是希望會員瞭解丙等的意涵，工會鼓勵所有會員要勇敢爭取自己權益，當單位主管給你丙的時候，要勇敢的問：「為什麼？我哪裡未符最低要求？請主管寫出具體事實」。因為拿丙等不是年底沒有績效獎金而已，是你的工作權瀕臨考驗，且本行並無完善輔導/退場機制等配套措施，當你明年 1 月中收到考績通知是丙等時，代表你有八成以上的機率在明年會消失在本行的人事資料中，工會不是危言聳聽，是提醒表現落後的會員能把握最後時間，努力表現，業績好壞是一回事，工作態度更是重要，讓主管能感受到你的用心與積極。

健康的企業文化養成的確如同公司規劃的願景，要從「傾聽/尊重/關懷」、到「公平/透明/互信」、進而「認同/主動/團結」，但顯然幕僚強於規劃卻弱於執行。調薪本是好事，老闆出錢鼓勵優秀員工原是美意一樁(雖然餅很小)，卻像賊一般偷偷摸摸，不敢公開；反倒是強制丙等比例這種惡法，主管們為達特殊目的，有意無意的以訛傳訛的恐嚇員工。這絕對是不健康的經營管理手段，將造成嚴重勞資對立，工會不禁感嘆：本行對員工的內部公關做的真好！

以永豐金控旗下各子公司今年的獲利表現，截至十月底銀行端佔金控獲利的86.36%(81.7億中的70.56億)，理論上不應該有此不合理的對待，工會苦口婆心，再次籲請行方寬容地給予落後同仁一個輔導與轉換跑道的機會，切莫將累積多年的勞資信任毀於一旦。

理事長 鄭貴榮
101.11.21